



Universidad Carlos III de Madrid

Boletín **DTCENS** de actualidad jurídico-laboral

Publicación mensual del grupo de investigación



Derecho del Trabajo, Cambios
Económicos y Nueva Sociedad

Número 2-2010

febrero-marzo de 2010

SUMARIO

-
- 1.- **NORMATIVA COMUNITARIA [DOUE]**
 - 1.1.- Reglamentos y Directivas
 - 2.- **TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**
 - 2.1.- Política Social
 - 3.- **TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS**
 - 4.- **NORMATIVA ESTATAL:**
 - 4.1.- Normas con rango de Ley:
 - 4.1.1.- Normas autonómicas
 - 4.2.- Reales decretos
 - 4.3.- Otras normas con valor inferior a la ley
 - 4.4.- Convenios colectivos
 - 5.- **TRIBUNAL SUPREMO**
 - 6.- **AGENCIA ESPAÑOLA PROTECCIÓN DATOS**
 - 7.- **ARTÍCULOS DOCTRINALES**

Boletín DTCENS de actualidad jurídico – laboral

Director: Jesús R. Mercader Uguina

ISSN 1989-6999

De la publicación periódica:

©Grupo de investigación “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad”

De los contenidos de este número

© Cristina Aragón Gómez, Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Jesús R. Mercader Uguina, Amanda Moreno Solana, Ana Belén Muñoz Ruiz, Patricia Nieto Rojas y Daniel Pérez del Prado

Este Boletín se edita por:

Grupo de Investigación “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad”
Departamento de Derecho Social e Internacional Privado
Universidad Carlos III de Madrid
Calle Madrid, 126
28130 Getafe (Madrid)
España

<http://www.dtcens.com> – dtcens@uc3m.es

1.- NORMATIVA COMUNITARIA [DOUE]

1.1.- Reglamentos y Directivas

- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:ES:PDF>

El 18 de junio de 2009, las tres organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales de carácter general CES, CEEP y Business Europe firmaron el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental («Acuerdo marco revisado») y dirigieron una solicitud conjunta a la Comisión para que esta presentase una propuesta de decisión del Consejo por la que se aplicase dicho Acuerdo marco revisado. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

- Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010). Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de diciembre de 2008, sobre el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010) (2008/2098(INI))

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:045E:0023:0033:ES:PDF>

Recientemente se ha publicado una resolución del Parlamento Europeo en la que insta a fomentar la movilidad laboral de los trabajadores como un pilar básico para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de diciembre de 2008, sobre el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación — Ejecución del programa de trabajo «Educación y Formación 2010» (2008/2102(INI))

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:045E:0033:0039:ES:PDF>

La estrategia comunitaria de empleo exige una acción coordinada desde el diálogo social, así como conjugar esfuerzos públicos y privados que permitan crear en todos los Estados Miembros las bases de un auténtico derecho a la formación continua que garantice sistemas de aprendizaje permanente accesibles que respondan a las cambiantes necesidades de la economía. En este sentido, las Directrices Integradas de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo remarcan que los sistemas de educación y formación han de servir para desarrollar capacidades que permitan mejorar su adecuación al mercado de trabajo, de modo que los objetivos fijados en la política formativa necesariamente han de complementarse con los de la política económica y del mercado laboral a fin de conciliar la cohesión social y la competitividad.

- Convenio sobre el Trabajo marítimo 2006. Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2009, sobre la propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) relativo al Convenio sobre el Trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:046E:0069:0070:ES:PDF>

El Parlamento Europeo apoya el acuerdo celebrado por los interlocutores sociales sobre determinados aspectos laborales de los trabajadores en el sector, dado que establece un equilibrio entre la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y la de proteger la salud y seguridad de la gente del mar.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre la aplicación de la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (2008/2246(INI))

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:076E:0011:0016:ES:PDF>

La UE reconoce que la transposición de la Directiva 2002/14/CE ha sufrido un retraso considerable en algunos Estados miembros y que, en consecuencia, su evaluación requerirá tiempo; subraya, no obstante, que en los Estados miembros en los que no existía un régimen general de información y consulta de los trabajadores los efectos de la Directiva son evidentes e insta a los Estados miembros que aún no hayan transpuesto correctamente la Directiva 2002/14/CE a que procedan cuanto antes a dicha transposición.

2.- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

2.1.- Política Social

- Discriminación por razón de edad

En esta materia, en el mes de febrero, la justicia Comunitaria ha analizado el alcance de la interdicción de discriminación por edad, si bien las resoluciones que se han dictado no atienden a la situación de trabajadores de mayor edad, sino a colectivos de jóvenes. En este sentido, se ha entendido que se opone a la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16) la normativa alemana que reduce el preaviso para el despido en el caso de trabajadores contratados con menos de 25 años. Ello se justifica por el hecho de que no es proporcionado al objetivo legítimo perseguido –la mayor flexibilidad en la entrada y salida para los trabajadores jóvenes- pues se aplica con independencia de la edad del despido, además de operar de muy distinta forma para aquellos que se incorporan al mercado de trabajo tras una larga formación que para aquellos que con menor cualificación encuentran empleo a una edad más temprana (STJCE (Gran Sala) de 19 de enero de 2010, Seda Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG, Asunto C-555/07) .

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:063:0004:0004:ES:PDF>

Por el contrario se ha declarado que no es contraria a la misma directiva la prohibición de acceder al cuerpo de bomberos en el servicio técnico medio a quienes hubieran superado los 30 años de edad impuesta en el Land Hessen, Alemania (STJCE, Gran Sala, de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08, Wolf). Ello se justifica porque habiendo quedado acreditado mediante las correspondientes pruebas médicas que las labores de socorro requieren una capacidad física que se pierde en el intervalo de los 45-50 años, resulta razonable buscar la contratación de funcionarios jóvenes, para que estos puedan prestar servicios durante más tiempo, pues lo contrario podría llevar a un envejecimiento de la plantilla que impediría su buen funcionamiento.

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:063:0006:0006:ES:PDF>

- Protección de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de los derechos de información y consulta

En relación a los derechos reconocidos por la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, establece que la tutela debe extenderse al trabajador que haya perdido la condición de representante por haber sido despedido, cuando tal decisión extintiva traiga causa precisamente de su labor representativa, sin perjuicio del amplio margen del que disponen los Estados para establecer los mecanismos de defensa en garantía de tales derechos (STJCE, Sala Tercera, de 11 de febrero de 2010, asunto C-405/08)

- <http://bit.ly/d1PJoo>

3.- TRIBUNAL EUROPEO DERECHOS HUMANOS

- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2 de febrero de 2010. Caso Aizpurua Ortiz y otros contra España
 - <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/portal.asp?sessionSimilar=51235692&skin=hudoc-en&action=similar&portal=hbkm&Item=1&similar=frenchjudgement>

Nos encontramos ante un caso en el que los demandantes fueron jubilados anticipadamente beneficiándose de pensiones complementarias conforme a las condiciones previstas por un Convenio Colectivo. En éste se establecía el abono de una pensión complementaria anual de carácter vitalicio hasta los 65 años. Posteriormente, la empresa decide dejar de abonar las pensiones complementarias y en virtud de un nuevo convenio colectivo las condiciones de pago son modificadas teniendo derechos los trabajadores a la percepción de un solo pago correspondiente a tres mensualidades aplicándose reducciones en función de la edad de jubilación.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos declara que no se ha vulnerado el art. 1 del Protocolo número 1 cuando se sustituye una pensión complementaria de jubilación pactada en un Convenio Colectivo por una paga única pactada en un convenio colectivo posterior. Los derechos reconocidos en un convenio colectivo pueden dejar de aplicarse en caso de que este sea revisado y modificado con posterioridad (art. 82.4 ET). El legislador español ha optado por un sistema en el que se prima la libertad de negociación colectiva sobre los compromisos adquiridos en virtud de los convenios colectivos anteriores.

No se trata de una medida discriminatoria por cuanto afecta también a los trabajadores en activo. Tampoco se puede calificar como medida arbitraria y desproporcionada por cuenta se trata de intentar un justo equilibrio entre las exigencias de interés general de la empresa y la protección de los derechos del individuo.

4.- NORMATIVA ESTATAL:

4.1.- Normas con rango de Ley:

- Real Decreto-ley 1/2010, de 5 de febrero, por el que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/05-2/pdfs/BOE-A-2010-1916.pdf>

El presente Decreto-Ley, comúnmente conocido como “decreto de los controladores”, tiene dos objetivos esenciales. De un lado, la adopción de las medidas que posibiliten la apertura de la prestación de servicios de navegación aérea a nuevos proveedores certificados. De otro, la modificación transitoria de ciertas condiciones laborales de los controladores de AENA.

Dentro de este último bloque, las medidas de índole laboral, deben destacarse: a) la suspensión durante un plazo de tres años del derecho a obtener la licencia especial retribuida y, consecuentemente, la imposibilidad de dejar de trabajar una vez cumplidos los cincuenta y dos años de edad y continuar percibiendo el salario ordinario fijo hasta alcanzar la edad de jubilación; b) la fijación de la jornada, incluido el tiempo de descanso durante la jornada y las guardias localizadas, en 1.750 horas; c) la atribución a AENA, en tanto no se acuerde y publique un nuevo convenio colectivo, de competencias para acordar el desplazamiento temporal de sus trabajadores fuera del centro de trabajo conforme a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores (si bien con ciertas limitaciones o garantías para los empleados públicos afectados por estas medidas), para cambiar la jornada por necesidades del servicio o por la variación de los horarios operativos de las dependencias y modificar la hora de entrada de un turno en el centro de trabajo, o determinar los periodos de disfrute de permisos, vacaciones y licencias; d) asimismo, se habilita a AENA para contratar nuevos controladores a través de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el ET.

El texto ha sido convalidado por Resolución de 11 de febrero de 2010, del Congreso de los Diputados, publicada en el BOE de 18 de febrero.

- Real Decreto-ley 2/2010, de 19 de marzo, sobre reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios afectados por las inundaciones acaecidas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/23/pdfs/BOE-A-2010-4761.pdf>

El Real Decreto 344/2010, de 19 de marzo, amplía el ámbito de aplicación de la Ley 3/2010, de 10 de marzo, por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridas en varias Comunidades Autónomas.

Dentro de tales medidas, se recogían algunas de carácter sociolaboral que afectan a la percepción de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, exoneración de cotizaciones en los casos en que se hayan autorizado suspensiones de contratos o reducción de jornada o la posibilidad de concesión de moratoria hasta un año sin interés en el ingreso de cotizaciones correspondientes hasta los tres meses naturales consecutivos al anterior al que se produjo el correspondiente siniestro.

No obstante, la importancia de los daños ocasionados por las graves inundaciones acaecidas en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, en el último mes de 2009 y durante los primeros meses de 2010, dificulta enormemente, por su incidencia en la pérdida de jornadas de trabajo, la consecución del número mínimo de jornadas reales cotizadas precisas para acceder al subsidio por desempleo, regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, y a la renta agraria, regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en las mencionadas comunidades.

Por ello, el RDL procede a articular los mecanismos necesarios para facilitar con carácter urgente y transitorio el cumplimiento de los requisitos exigidos a los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Así, se sitúa en 20 el número de jornadas reales cotizadas exigidas a los trabajadores eventuales agrarios de estas Comunidades Autónomas para poder ser beneficiarios del subsidio por desempleo o de la renta agraria antes indicados. Del mismo modo, se amplía el ámbito temporal de diversos beneficios fiscales.

4.1.1.- Normas autonómicas

- Decreto ley 1/2010, de 12 de enero, de modificación de la Ley 10/1997, de 3 de julio, de la renta mínima de inserción en Cataluña.
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/23/pdfs/BOE-A-2010-2887.pdf>

Se modifica el periodo de cálculo para acceder a la RMI, reduciendo de doce a seis el número de meses a tener en cuenta en la valoración de los ingresos de las unidades familiares, con la finalidad de que las familias que actualmente se encuentran sin ingresos porque no tienen una ocupación y porque han finalizado la percepción de prestaciones o no tienen derecho, tanto en su modalidad contributiva como asistencial, estén el menor número de meses posibles sin percibir ningún tipo de ingreso, facilitándoles su ingreso en la RMI.

Por otro lado se modifica también, de manera transitoria, el número de meses a tener en cuenta en la valoración, pasando de seis a cuatro meses para las nuevas solicitudes que se presenten a partir del 1 de junio de 2010, inicialmente, por un periodo de un año.

- Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010 (Disposición adicional segunda. Creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo).
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/16/pdfs/BOE-A-2010-4404.pdf>

Esta DA crea el Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que se configura como un ente público de derecho privado, dotado con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines que tiene asignados, encontrándose adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo. Sustituye a Egailan, SA, Sociedad de Promoción de la Formación y el Empleo y, además, prevé gestionar las políticas activas de empleo, por lo que asumirá los medios que se traspasen del Servicio Público de Empleo Estatal.

De ahí, el amplio abanico competencial en el ámbito de las políticas de empleo y que a continuación se enumeran: a) Gestionar programas de empleo y de formación para el empleo con una atención especial a los colectivos con mayor riesgo de exclusión social, incluyendo la aprobación y tramitación de las correspondientes convocatorias subvencionales. b) Gestionar la orientación laboral, la prospección y la información de las variables del mercado de trabajo, la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales. c) Gestionar la intermediación laboral y llevar el registro de demandantes de empleo, así como la recepción de la comunicación de contratos laborales, sus prórrogas y terminaciones. d) Autorizar y ejercer las demás competencias relativas a las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. e) Articular la coordinación con las entidades que participan en la ejecución de programas de empleo y de formación para el empleo. f) Ejecutar las funciones relativas a la Red Eures (Servicios Europeos de Empleo) de la Unión Europea. g) Ejercer la potestad sancionadora en materias relativas al empleo y desempleo, en los términos establecidos en la legislación específica. h) Impulsar activamente el diseño y ejecución de planes específicos de promoción del empleo en aquellos ámbitos locales y/o sectoriales en que resulte prioritario, impulsando el consenso de los agentes afectados y desarrollando operaciones integrales de diagnóstico y ejecución de actuaciones de apoyo al empleo. i) Gestionar proyectos experimentales, especialmente de ámbito europeo, que permitan desarrollar nuevos enfoques y soluciones en la prestación de servicios de empleo. j) Desarrollar cualesquiera otras funciones que, en materia de política de empleo o de inserción, le atribuyan las leyes y sus estatutos o le encomiende el Consejo de Gobierno o el departamento competente en materia de empleo en el ámbito de sus competencias.

4.2.- Reales Decretos

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/10/pdfs/BOE-A-2010-2161.pdf>

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, previeron en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías.

Al cumplimiento de este mandato en la Administración General del Estado respondió el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Durante el tiempo transcurrido desde la promulgación de dicho real decreto se han producido, sin embargo, importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales, que han de ser trasladadas al ámbito de la Administración General del Estado, cuestión a la que precisamente procede este real decreto.

- Real Decreto 133/2010, de 12 de febrero, por el que se establece la prórroga del programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado por la Ley 14/2009, de 11 de noviembre.
 - <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/16/pdfs/BOE-A-2010-2527.pdf>

Prórroga por seis meses, entre el día 16 de febrero de 2010 y el día 15 de agosto de 2010, ambos inclusive, la aplicación de lo establecido en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción, a los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicha ley, y que, dentro del período de prórroga antes indicado extingan por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo, o los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Corregido posteriormente, entra en vigor el mismo día de su publicación.

4.3.- Otras normas con valor inferior a la ley

- Resolución de 1 de febrero de 2010, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Comisión Nacional de la Competencia.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/26/pdfs/BOE-A-2010-3149.pdf>

Fija el protocolo de actuación para la remisión de los convenios colectivos a la CNC que puedan contener cláusulas sospechosas de violar lo dispuesto en la LDC.

- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/23/pdfs/BOE-A-2010-4765.pdf>

Las modificaciones contenidas en este Real Decreto responden íntegramente a la adaptación del ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012.

La práctica totalidad de su contenido se dirige a la modificación del Reglamento de Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. No obstante se incluyen modificaciones puntuales en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y se deroga expresamente el artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, por necesidades derivadas de la adaptación de la Directiva sobre servicios de mercado interior.

En cuanto a la modificación del Reglamento de Servicios de Prevención, pueden distinguirse dos áreas temáticas: la dirigida a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, de un lado y, de otro, la encaminada a mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención.

4.4.- Convenios colectivos

- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/02/pdfs/BOE-A-2010-1643.pdf>

- Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/15/pdfs/BOE-A-2010-2474.pdf>

- Resolución de 9 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio general del sector de la construcción.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/02/24/pdfs/BOE-A-2010-3003.pdf>

Modifica los arts. 161.2 y 163.2 del CC Estatal de la Construcción y aprueba Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción (2007-2011)

- Resolución de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo colectivo de garantías para las empresas del Grupo Gas Natural - Unión Fenosa.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/03/pdfs/BOE-A-2010-3495.pdf>

- Resolución de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/03/pdfs/BOE-A-2010-3497.pdf>

- Resolución de 22 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del II Convenio colectivo de Total España, SAU.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/04/pdfs/BOE-A-2010-3570.pdf>

- Resolución de 3 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/17/pdfs/BOE-A-2010-4485.pdf>

- Resolución de 8 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de grandes almacenes.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/19/pdfs/BOE-A-2010-4620.pdf>

Declara nulos diversos artículos mencionado convenio relativos a materias reservadas a la negociación colectiva estatal, jornada a tiempo parcial, conversión de contratos de duración determinada y complemento por “ropa de trabajo”.

- Resolución de 9 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/22/pdfs/BOE-A-2010-4729.pdf>

- Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora.

- <http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/24/pdfs/BOE-A-2010-4898.pdf>

Prorroga el I Convenio y aprueba el Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

5.- TRIBUNAL SUPREMO

- DESPIDO. (STS 8-02-2010, Rº 2000/2009). Plazo de caducidad de la acción por despido. El *dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad por despido es el del cese real y efectivo en la prestación de servicios en la empresa, no aquel en el que finaliza el disfrute teórico de las vacaciones que corresponderían al trabajador despedido; y ello aun cuando se trate de un período retribuido y durante el cual hay que seguir cotizando.
 - <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&referencie=5141750&links=&optimize=20100325>
- PACTOS EXTRAESTATUTARIOS. (STS 9-2-2010, Rº 105/2009). Naturaleza y efectos. Los pactos extraestatutarios, dado que tienen un valor meramente convencional y no normativo, se rigen por la normativa civil de obligaciones y, en consecuencia, no gozan del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex art. 86.2 y 3 ET. Por lo tanto, dejan de surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración y no cabe pretender su posterior aplicación alegando la existencia de una condición más beneficiosa, pues su aplicación durante el período de vigencia no es indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables.
 - <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&referencie=5236202&links=&optimize=20100331>

6.- AGENCIA ESPAÑOLA PROTECCIÓN DATOS

- **Vulneración del secreto de los datos de los trabajadores mediante la publicación en el Tablón de anuncios de la empresa la relación de trabajadores ausentes, motivo “enfermedad”, “fecha de baja”, “P. sindical” “Vacaciones”, “Falta”. Resolución 20/2010 de la Agencia Española de Protección de Datos. Procedimiento Nº PS/00353/2009**

Se viola el secreto de los datos de los trabajadores que aparecen cada día expresando las causas de su no asistencia, pues se podría llegar a conocer diferente información de cada persona diferenciando también si el permiso es discrecional, de calendario, etc. y este conocimiento no es compatible con el derecho a la privacidad de los propios trabajadores.

La publicación en los tableros de anuncio de la empresa de la relación de trabajadores diaria que contiene la situación de la plantilla de personal detallando el motivo de la ausencia del trabajo vulnera la protección de datos de los trabajadores afectados.

Se sanciona a la empresa con multa de 6.000 euros por infracción del art. 10 de la LOPD que indica “El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo”.

No existe norma legal ni convencional que determine expresamente la obligación de exponer los listados con nombres y apellidos añadidos a la causa y en su caso desde cuando. Los datos empleados para la confección de los listados salen de un fichero en los que no consta esta finalidad de difusión de datos para estos fines.

Hacer uso de estos datos de carácter personal, que forman parte de un derecho fundamental regido por la LOPD en base a organizar los sistemas de trabajo, supone desconocer derechos fundamentales mediante un sistema que, primero no cuenta con el consentimiento de los trabajadores, en segundo lugar, a través de una medida “no proporcional”, pues estos datos se podrían limitar a no expresar el motivo alguno de la ausencia, o a su entrega y gestión por los responsables o encargados de los trabajadores que directamente organizan el sistema, y en definitiva los fines se pueden conseguir con otros medios. En tercer lugar, los datos recogidos e integrados en el fichero, lo fueron según la información inscrita en el Registro, para “control presencial” y “pagos de nóminas”.

- https://www.aqpd.es/portaIwebAGPD/resoluciones/procedimientos_sanccionadores/ps_2010/commom/pdfs/PS-00353-2009_Resolucion-de-fecha-15-01-2010_Art-ii-culo-10-LOPD.pdf

- **Control de la actividad laboral mediante la captación de imágenes a tiempo real.** *Resolución 2634/2009 de la Agencia Española de Protección de Datos. Procedimiento Nº PS/00567/2009.*

En el caso concreto, el establecimiento tiene instaladas 4 cámaras de videovigilancia, todas ellas situadas en el interior del local, las dos primeras en las zonas de mesas de clientes, la tercera en la mesa caliente y la cuarta en la zona de barra. Las imágenes son captadas mediante cámaras Web y visualizadas con el software de la empresa mediante acceso restringido por contraseña.

Las imágenes y sonidos que se obtienen de la instalación de cámaras para el control de la actividad de los trabajadores sólo podrán ser consideradas datos de carácter personal en caso de que las mismas permitan la identificación de las personas que aparecen en dichas imágenes, no aplicándose la Ley de Protección de Datos en caso contrario.

La reproducción de imágenes a tiempo real, como en este caso, aunque las imágenes no se graben, supone un tratamiento de datos personales. Ahora bien, no se considera fichero el tratamiento consistente exclusivamente en la reproducción o emisión de imágenes en tiempo real y, por tanto, no resulta necesario inscribirlos (art. 7.2 de la Instrucción 1/2006).

Se diferencia si la instalación de la cámara en el centro de trabajo es como medida de vigilancia y control del empresario, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales o si es una medida de seguridad para proteger la instalación y a sus empleados.

En el primer caso, es decir cuando el objetivo de la instalación de la cámara va dirigido a la vigilancia del cumplimiento por los trabajadores de sus deberes laborales, el empresario estaría legitimado para tratar las imágenes de los trabajadores en el ámbito laboral, sin contar con el consentimiento previo de los empleados, al amparo del art. 20.3 del ET. Ahora bien, sí existe obligación de informar a los trabajadores afectados. Además el tratamiento se debe limitar a las finalidades previstas en el ET y se debe respetar el principio de proporcionalidad.

En el segundo caso, esto es cuando la finalidad es de videovigilancia y protección de las instalaciones y personal de la empresa, en cuanto a la legitimación se estaría a lo dispuesto en el art. 6 de la LOPD, que requiere que el empresario disponga del consentimiento inequívoco de los trabajadores.

En conclusión, queda acreditado que la finalidad del sistema de videovigilancia era la verificación por parte de la empresa del cumplimiento por parte de los trabajadores de sus deberes y obligaciones y que con tal finalidad se informó expresamente a los trabajadores de la instalación de las cámaras. Por todo ello, la empresa actuó correctamente y procede el archivo de las actuaciones.

- https://www.aqpd.es/portaWebAGPD/resoluciones/procedimientos_sancionadores/ps_2010/common/pdfs/PS-00567-2009_Resolucion-de-fecha-19-01-2010_Art-ii-culo-6-LOPD.pdf

7.- ARTÍCULOS DOCTRINALES

REFERENCIAS DOCTRINALES

<u>REVISTAS</u>	<u>NÚMERO Y AÑO</u>	<u>AUTOR</u>	<u>TÍTULO DEL ARTÍCULO</u>	<u>BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS</u>
Relaciones Laborales	núm. 3, 2010	TOSCANI GIMENEZ., D.	El procedimiento de reconocimiento y revisión de las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia ¿Acción protectora de Seguridad Social?	Se trata de un artículo que recoge todo el procedimiento de reconocimiento de las prestaciones reguladas en la Ley de dependencia: inicio, instrucción, finalización y resolución, y revisión del reconocimiento de la situación de dependencia
Relaciones Laborales	núm. 3, 2010	MUÑOZ RUIZ, A.B.	La respuesta federal americana contra la discriminación genética en el lugar de trabajo: The Genetic Information Nondiscrimination Act (<GINA>)	Es un curioso trabajo que nos acerca a la nueva norma federal de EEUU sobre discriminación genética. Aquí se explican los orígenes, fundamentos y medidas de tutela que ha previsto esta norma para combatir este tipo de discriminación
Relaciones Laborales	núm. 4, 2010	MANEIRO VÁZQUEZ, I.	Jurisdicción competente para conocer de litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales	En este artículo se hace una aproximación al Reglamento 44/2001 y un análisis de las cuestiones de determinación de la jurisdicción competentes y del órgano judicial conforme a lo establecido por las distintas decisiones jurisprudenciales así como por las normas de derecho interno
Relaciones Laborales	Núm. 5, 2010	ESCRIBANO GUTIERREZ, J.	El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los trabajadores discapacitados	La integración laboral de los discapacitados a través del mecanismo de la RSC de las empresas se configura como un objetivo que puede tener consecuencias positivas a corto plazo. Se analizan aquí, las dificultades y problemas que plantea este objetivo. Se hace alusión tanto a los códigos de conducta como a la presencia de la RSC respecto de los discapacitados en la negociación colectiva.

Relaciones Laborales	Núm. 5, 2010	HERRAIZ MARTÍN, M ^a .S.	La jubilación forzosa. Un análisis comparado de los derechos español y francés	Es un artículo en el que se compara la regulación de la jubilación forzosa en el ámbito nacional y en el derecho francés haciendo especial hincapié en los problemas que plantea esta materia en ambos ordenamientos jurídicos
Aranzadi Social	Núm. 19, 2010	SAN MARTÍN MAZZUCONI, C	Navegar por internet en horas de trabajo... ¿Quién?, ¿Yo?	Se plasma la doctrina jurisprudencial sobre el uso de las nuevas tecnologías en la empresa. Se analiza de forma concreta las instrucciones empresariales expresas y la autoría sobre el uso de las herramientas tecnológicas y la autoría
Aranzadi Social	Núm. 21, 2010	PAREDES RODRÍGUEZ, J.M.	Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre. La acumulación de un nuevo modelo de control de la IT	Aquí se hace un recorrido por la normativa sobre control de la IT y una valoración del nuevo sistema implantado por el novedoso RD 1430/2009.
Aranzadi Social	Núm. 21, 2010	NAVARRO NIETO, F.	Impulsos y resistencias judiciales en la tutela frente al acoso moral	En este artículo se definen los elementos que caracterizan el acoso moral en la jurisprudencia, la determinación del mismo como riesgo psicosocial, los problemas que esto plantea en el recargo de prestaciones. Este estudio también recoge la problemática de las medidas sancionadoras empresariales frente al acoso, así como la dimensión del daño moral en la tutela indemnizatoria
Aranzadi Social	Núm. 21, 2010	CAVAS MARTÍNEZ, F.	La reforma procesal de 2009-2010: cambios en la sustanciación de las modalidades procesales	Se trata de un estudio que hace un recorrido por todas las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 13/2009 en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo	Núm. 145, enero-marzo 2010	GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.	Variación de compromisos por pensiones por convenio colectivo y por vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo	El artículo trata de dejar claro los criterios de los tribunales en relación con las vías por las que se puede modificar los compromisos por pensiones establecidas en un convenio colectivo anterior. También se tienen en cuenta las vías por las que la legislación vigente sobre planes de pensiones y contratos de seguro permite modificar los compromisos por pensiones
Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo	Núm. 145, enero-marzo 2010	SAEZ LARA, C.	Responsabilidad patrimonial de la administración y derecho a la seguridad y a la protección de la salud en el trabajo de los empleados públicos	El derecho de los empleados públicos a ser indemnizados por daños profesionales se ejercita a través del procedimiento de responsabilidad patrimonial de la administración un derecho no obstante, dirigido a dar satisfacción al derecho de los particulares a ser indemnizados por los daños que les ocasione el funcionamiento de los servicios públicos. Se trata de un artículo donde se recogen los supuestos y presupuesto de la responsabilidad patrimonial de la administración por los daños profesionales teniendo en cuenta la doctrina jurisprudencial
Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo	Núm. 145, enero-marzo 2010	BAVIERA PUIG, I.	Derechos fundamentales y aportación de documentos en el recurso de casación para la unificación de doctrina	Se trata de un artículo donde se analizan las excepciones contenidas en el art. 231 LPL, su alcance en los recursos extraordinarios y en concreto en el recurso de casación para la unificación de doctrina así como la afectación de los derechos fundamentales
Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo	Núm. 145, enero-marzo 2010	MONTOYA MELGAR, A.	La Ley de Huelgas de 1909, cien años después	El centenario de la Ley de Huelgas de 1909 sirve de motivo para este trabajo, en el que se recuerdan los complejos y accidentados antecedentes de la norma, el marco histórico en el que se elaboró y su alcance y contenido. También se trata la Ley complementaria de 1908 sobre consejos de conciliación y arbitraje
Temas Laborales	Núm. 103, 2010	MERCADER UGUINA, J. R. y PEREZ DEL PRADO, D.	Clausulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis	En este artículo se analizan las implicaciones económicas de la garantía salarial para la economía española, su uso en la negociación colectiva y su aplicación por los Tribunales. También se tienen en cuenta algunos aspectos prácticos para las empresas.

Temas Laborales	Núm. 103, 2010	CABEZA PEREIRO, J.	Conciliación de la vida privada y laboral	Se trata del artículo más actual sobre la conciliación de la vida laboral y familiar haciendo especial énfasis en al Estrategia Europea de Empleo. Es un comentario sobre las principales herramientas de conciliación. Se incluyen también las orientaciones que hay sobre esta materia en otros ordenamientos comunitarios, fundamentalmente el francés y el alemán.
Temas Laborales	Núm. 103, 2010	NAVARRO NIETO, F.	Los planes de estabilización del empleo temporal en el Estatuto Básico del Empleado Público	El estudio aborda los planes de empleo como instrumento de consolidación del empleo público. Se analizan los requisitos establecidos en el Estatuto, su régimen aplicativo, reglas sobre procesos selectivos, condicionantes y límites introducidos por la jurisprudencia constitucional y ordinaria al respecto.
Temas Laborales	Núm. 103, 2010	MARTÍNEZ BARROSO, M ^a . R.	El impacto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones	Este estudio tiene por objeto analizar los diversos mecanismos que permiten anticipar la edad de jubilación. Se analiza esta posibilidad en función de las actividades profesionales desempeñadas, los derechos adquiridos bajo el régimen de legislaciones ya derogadas o como medidas de fomento del empleo
Tribuna social	Núm. 230, 2010	MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.	La nueva regulación de la Ley de prejubilación por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de seguridad social	Se trata el tema de la prejubilación en la nueva ley 40/2007 pero analizando los mas recientes pronunciamientos de la jurisdicción laboral sobre el mismo
Tribuna social	Núm. 230, 2010	BRECHT-HEITZMANN, H.	Medidas jurídicas laborales y de Seguridad Social para la lucha contra la crisis económica en Alemania	En este artículo se analizan por un lado las medidas estatales laborales y de seguridad social (paquetes de coyuntura) llevadas a cabo en Alemania, y por otro lado, las medidas empresariales focalizadas en le aprovechamiento de la jornada reducida y en la flexibilización de las condiciones de trabajo

Tribuna social	Núm. 230, 2010	MORENO GENÉ, J.	La circulación de trabajadores interna al grupo de empresas: efectos de la combinación de subcontratación y modificación extintiva del contrato de trabajo. Comentario a la STS (social) 25 de junio de 2009	En este trabajo se aborda los efectos que cabe atribuir a la circulación de trabajadores en el seno de un grupo de empresas cuando la misma se articula primero a través de la puesta a disposición de los trabajadores mediante el recuso a la subcontratación de diversas empresas integrantes del grupo y, posteriormente a la cesión definitiva de dichos trabajadores entre empresas integrantes del mismo grupo
Tribuna social	Núm. 231, 2010	GOÑI SEIN, J. L.	Protección Legal e instrumentos de tutela del medio ambiente natural y laboral	Se aborda aquí la tutela del medio ambiente que debe ser garantizada frente a cualquier amenaza sea del tipo que sea. Se trata el tema de la disociación de los planos del medio ambiente y la salud laboral y se establece la necesidad de dar un mayor impulso a los cauces de participación de los trabajadores, diseño de normas de política medio ambiental y gestión interna de las propias empresas.
Tribuna social	Núm. 231, 2010	B RODRIGUEZ , P.	Volvemos al tiempo de trabajo efectivo. Comentario a la STS 24 de septiembre 2009	Se trata de un comentario a la sentencia del Tribunal Supremo en la que se saca a relucir el problema en torno a la delimitación del concepto de tiempo de trabajo efectivo, la calificación del tiempo invertido por los trabajadores en el desplazamiento o para la recogida del necesario uniforme en lugar distinto al centro de trabajo
Tribuna social	Núm. 231, 2010	MARTIN, P.	Las medidas socio-laborales francesas frente a la crisis económica	Este artículo resume las medidas socio-laborales, temporales o no, adoptadas en Francia como mecanismos frente a la crisis económica actual

Grupo de Investigación “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad”
<http://www.dtcens.com> – dtcens@uc3m.es